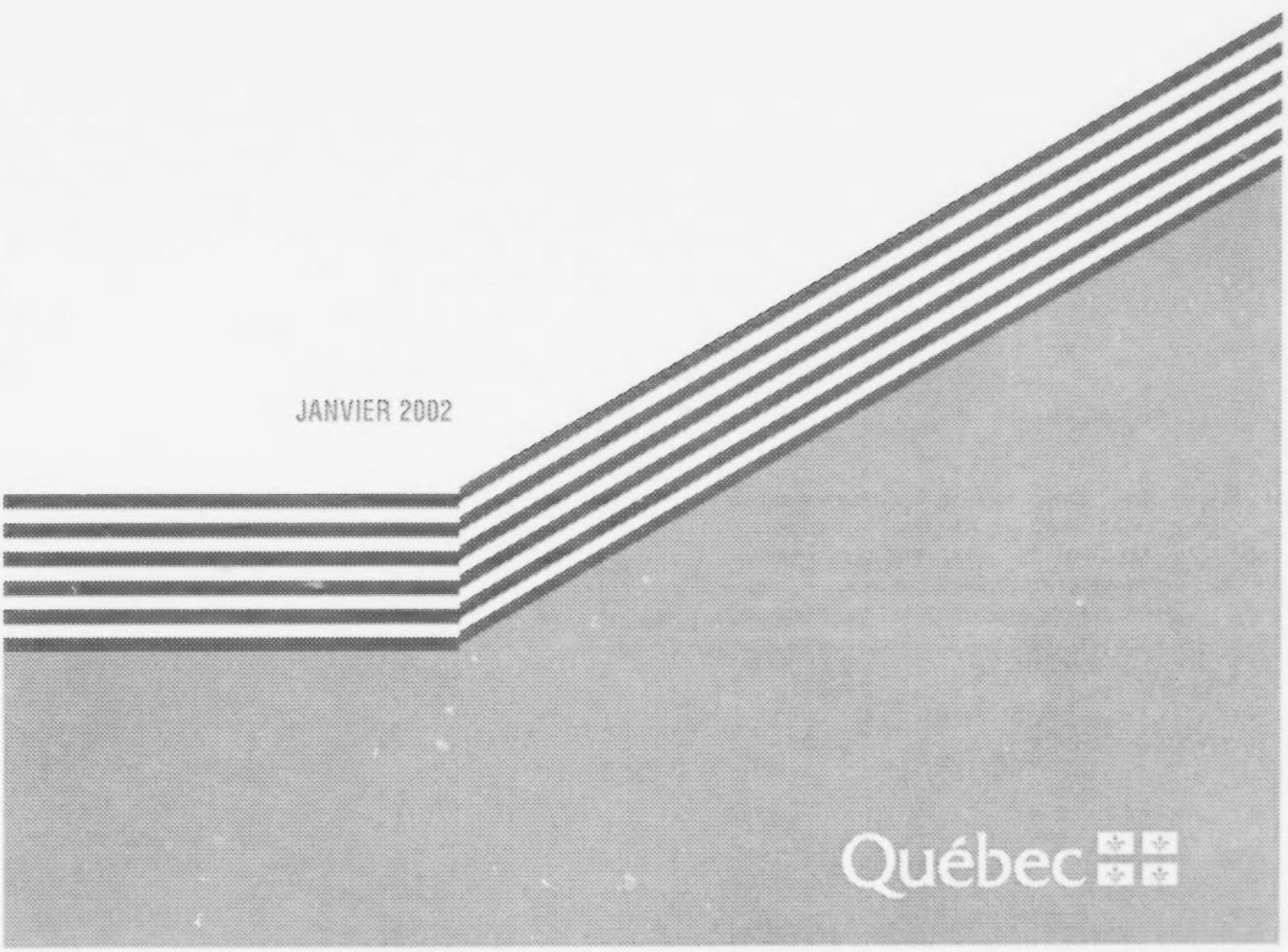
INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

GUIDE D'ORGANISATION



JANVIER 2002

Avertissement

Pour faciliter la consultation à l'écran, les pages blanches du document imprimé (qui correspondent aux pages 2, 12, 26, 28, 30 et 32) ont été retirées de la version PDF. On ne s'inquiétera donc pas de leur absence si on imprime le document.

La pagination du fichier PDF est ainsi demeurée en tous points conforme à celle de l'original.

INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

GUIDE D'ORGANISATION

JANVIER 2002

Direction de la formation générale des adultes

105-05324/

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2001 – 01-00902

ISBN 2-550-39038-5

Dépôt légal —Bibliothèque nationale du Québec, 2002

REMERCIEMENTS

La Direction de la formation générale des adultes (DFGA) désire remercier toutes les personnes qui ont contribué à la conception, à la préparation et à la publication du présent guide.

Comité d'orientation (1991–1993) : Céline Gagnon, Commission scolaire Jacques-Cartier
Ginette Grenier, Commission scolaire des Manoirs
Donald Millaire, Commission scolaire de Châteauguay
Lucille Pettigrew, Commission des écoles catholiques de Québec
Louis Toupin, Commission scolaire des Patriotes
Diane Grimard, Direction de la formation générale des adultes

Comité de validation (1991-1993) : Ginette Laberge, Commission scolaire des Draveurs
Pierre Therrien, Commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière
Joanne Daudelin, Commission scolaire de Châteauguay
Jean-Denis Careau, Commission scolaire catholique de Sherbrooke
Céline Gagnon, Commission scolaire Jacques-Cartier
Diane Grimard, Direction de la formation générale des adultes

Personnes-ressources quant au contenu (1994-1998) :
Ginette Laberge, Commission scolaire des Draveurs
Lucie Lamarche, Commission scolaire catholique de Sherbrooke
Claude Durand, Commission scolaire catholique de Sherbrooke

Conception et préparation :
Céline Gagnon, soutien technique, Commission scolaire Jacques-Cartier, 1991-1993
Marie-Paule Dumas, consultante pour le dossier ISP, Direction de la formation générale des adultes, 1994-2001

Secrétariat et mise en pages :
Claire Dusablon et Brenda Allen Poitras, Dumas et Therrien, associés inc.

Soutien à la publication et à la diffusion électroniques :
Carole Lauzon-Bougie, Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles
François Matte, Commission scolaire des Bois-Francs

Révision linguistique :
Services des publications du ministère de l'Éducation

Responsables de la production :

Diane Grimard, responsable du dossier SIS, Direction de la formation générale des adultes (jusqu'en 1999)

Francine Riopel, responsable du dossier ISP, Direction de la formation générale des adultes (depuis 2000)

Coordination : Lino Mastriani, Direction de la formation générale des adultes

Direction : Alain Mercier, Direction de la formation générale des adultes

AVANT-PROPOS

Le présent document propose aux responsables de l'éducation des adultes un mode d'organisation pour l'intégration socioprofessionnelle (ISP). L'intégration socioprofessionnelle se présente comme un service d'enseignement auquel la population adulte a accès dans toutes les commissions scolaires du Québec depuis 1997-1998. Le *Régime pédagogique de la formation générale des adultes, Décret 652-2000*, qui est en vigueur depuis le 1er juillet 2000, définit, à l'article 10, l'intégration socioprofessionnelle de la façon suivante :

> « L'intégration socioprofessionnelle a pour but de permettre à l'adulte d'acquérir les compétences requises pour faciliter son accès au marché du travail et s'y maintenir, ou, le cas échéant, de poursuivre ses études[1]. »

Le succès de la mise à l'essai – 1993 à 1996 – de l'intégration socioprofessionnelle s'explique, en bonne partie, par l'accueil enthousiaste et l'approbation unanime dont elle a fait l'objet au moment de la démarche d'orientation liée au Régime pédagogique de l'éducation des adultes en 1992. L'intégration socioprofessionnelle a été perçue comme une réponse intéressante aux problèmes de chômage, de décrochage scolaire, de restructuration économique. L'intégration socioprofessionnelle offre la possibilité de se donner une formation qualifiante à un bon nombre d'adultes qui s'inscrivent à ce service d'enseignement dans les commissions scolaires. Le rapport sur les orientations de l'ISP déposé en 1991-1992 rend bien compte des besoins des commissions scolaires d'offrir ce service d'enseignement.

Signalons qu'au cours des dernières années ont été rédigés le **guide d'organisation**, le **programme d'études,** le **tableau synthétique des deux étapes et des seize volets de l'intégration socioprofessionnelle.**

---

[1] Extrait de la *Gazette officielle du Québec*, Québec, juin 2000.

De plus, des documents d'appoint servant à soutenir les commissions scolaires dans la préparation de leur offre de service ont été produits. Les documents **Expertise et recommandations des commissions scolaires relativement aux populations qui manifestent des besoins particuliers, Guide des stages, Conseils et stratégies pour organiser et offrir l'intégration socioprofessionnelle** ont été publiés afin de faciliter le travail du personnel enseignant et du personnel d'encadrement pédagogique des commissions scolaires.

Avertissement :

La présente version du guide d'organisation de l'intégration socioprofessionnelle tient compte des articles du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes, Décret 652-2000.*

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1 **Description de l'intégration socioprofessionnelle** **1**

1.1 Contexte de l'intégration socioprofessionnelle 3

1.2 Orientations de l'intégration socioprofessionnelle 4

1.3 Principes directeurs 6

1.4 Principes andragogiques 6

1.5 Étapes de l'intégration socioprofessionnelle 7

1.6 Objectifs de l'intégration socioprofessionnelle 10

Chapitre 2 **Organisation de l'intégration socioprofessionnelle** **11**

2.1 Effectifs visés 13

2.2 Critères d'admission 14

2.3 Organisation administrative et andragogique 15

2.4 Financement 17

2.5 Ressources humaines 17

2.6 Ressources matérielles 22

2.7 Partenariat 22

2.8 Évaluation des apprentissages 23

2.9 Sanction des études 25

Conclusion 27

Références 31

CHAPITRE 1

DESCRIPTION DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1

DESCRIPTION DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Le chapitre premier présente les principales composantes de l'intégration socioprofessionnelle (ISP). La première section du chapitre aborde le contexte de l'ISP et la deuxième, les orientations de ce service d'enseignement. Les troisième et quatrième sections sont consacrées aux principes directeurs et andragogiques proposés pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des adultes. Finalement, les cinquième et sixième sections présentent les étapes de l'intégration socioprofessionnelle et une synthèse de ses objectifs.

1.1 CONTEXTE DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Le Québec vit à l'heure de la mondialisation des marchés et de la restructuration des organisations. Libre-échange, création de grands blocs économiques, abaissement des barrières tarifaires, déréglementation, récession économique, désengagement de l'État, mises à pied massives dans certains secteurs et orientation nouvelle des négociations entre les syndicats et patrons sont autant de réalités qui placent les entreprises québécoises devant des impératifs de rentabilité et de compétitivité. Ces impératifs touchent, bien sûr, aux techniques de pointe, mais aussi, et de plus en plus, aux compétences des travailleuses et des travailleurs. De façon générale, sur le marché du travail, les seuils d'exigences professionnelles, de rendement et de rentabilité sont continuellement révisés à la hausse. Ces nouvelles exigences entraînent l'exclusion de nombreuses personnes. En 1995, au Québec, on dénombrait plus de 297 000 prestataires de la sécurité du revenu aptes et disponibles au travail, parmi lesquels 222 756 personnes étaient moins ou peu scolarisées (sans diplôme d'études secondaires ou professionnelles[2]). En 1999, on comptait, parmi tous les adultes prestataires, 12 p. 100 de jeunes de moins de 25 ans aptes au travail, soit 54 215, dont 75 p. 100 n'étaient pas diplômés[3]. Travail au noir, emplois précaires, chômage, assistance sociale deviennent le lot de ces personnes.

La surabondance de l'information, la hausse généralisée de la scolarité, la recherche de l'excellence, la complexification des tâches et des différents contextes de travail sont autant d'éléments qui s'ajoutent aux exigences accrues du marché du travail. Ce dernier réclame une formation de base solide et élargie. Cela signifie que de nombreuses personnes doivent envisager la réorientation professionnelle et acquérir des compétences nouvelles.

---

2 MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, Direction de l'évaluation et statistiques. *Rapport trimestriel*, décembre 1995.

3 Statistiques publiées sur le site Internet du ministère de la Solidarité sociale : http://www.mss.gouv.qc.ca

Non seulement la personne en emploi doit-elle maîtriser la lecture, l'écriture et le calcul, mais elle doit également accroître de plus en plus ses compétences cognitives (le jugement, la planification, la résolution de problèmes, l'analyse, la prise de décision, la pensée créatrice, l'utilisation de concepts et de modèles et l'apprentissage). Bon nombre de compétences génériques seront aussi de plus en plus nécessaires en raison des nouvelles formes d'organisation de travail qui font plus appel à la participation (la communication, le développement personnel, le travail d'équipe, les habitudes de travail et le développement vocationnel ou professionnel).

« Le savoir empirique du pouvoir ouvrier traditionnel : expérience, intuition, habileté manuelle, s'échangera pour des savoirs plus théoriques et des opérations mentales. Cet accroissement confère un caractère nouveau aux qualifications requises. Lesquelles se caractériseront ici par les capacités qui les sous-tendent : ex. : facultés d'abstraction, de réflexion, d'anticipation, de vision globale des processus. La part "sociale" de la qualification implique des attitudes relativement nouvelles telles motivation, initiative, adaptabilité, responsabilité, polyvalence, implication dans le travail[4]. » De plus, les organisations attendent de leurs employées et employés qu'elles et ils fassent preuve de ponctualité, de fiabilité, de courtoisie, de serviabilité, qu'elles et ils soient d'un commerce agréable et aient confiance en elles-mêmes et en eux-mêmes.

L'intégration socioprofessionnelle tenant compte, de façon optimale, de ces mouvements et de ces turbulences, constitue une possibilité d'acquérir des compétences socioprofessionnelles et professionnelles particulières visant à accroître son employabilité pour réussir son intégration ou sa réintégration du marché du travail. L'intégration socioprofessionnelle concerne tout particulièrement celles et ceux qui sont peu scolarisés et qui n'obtiendront pas de diplôme d'études secondaires (DES) ni de diplôme d'études professionnelles (DEP).

1.2 ORIENTATIONS DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les orientations de l'intégration socioprofessionnelle s'inscrivent dans une conception qui émerge de l'activité éducative proposant de **trouver un équilibre entre le développement de la personne et les attentes de la société**. Il importe donc de s'ouvrir aux dimensions cognitives psychomotrices et socioaffectives des adultes en formation, à leur quête personnelle, tout en tenant compte du contexte social, économique et politique actuel qui exige plus de rigueur et des résultats tangibles.

Dans ce sens, l'intégration socioprofessionnelle favorise une intégration réussie dans le monde des études et du travail, par une démarche continue et permanente engageant toutes les dimensions de la personne et lui permettant d'apprendre à apprendre. Il est aussi nécessaire que la connaissance et l'utilisation de l'environnement sociopoliticoéconomique soient au cœur de la démarche d'intégration socioprofessionnelle parce qu'il s'agit d'une responsabilité qui engage à la fois l'adulte et la société. Ainsi, bien qu'une société comme la nôtre ne puisse pas garantir la création d'emploi ni diriger les cycles économiques, elle peut néanmoins déterminer un ensemble de conditions qui vont permettre aux personnes d'offrir de façon continue leurs services sur le marché du travail.

---

[4] Henriette LERCH. *Transformations du travail, nouvelles qualifications et formation : quelques points de repère*, Genève, 1991, p. 4.

L'intégration socioprofessionnelle est l'une de ces conditions favorables, de même que la responsabilité que chaque adulte s'engage à prendre dans les processus proposés, à la réussite de son projet de formation.

L'adulte définit son projet d'intégration socioprofessionnelle de sorte qu'il puisse acquérir les compétences génériques, socioprofessionnelles et professionnelles particulières tout en participant à chacune des étapes des travaux proposés par la démarche de l'intégration socioprofessionnelle. Il est l'acteur principal de son intégration ou de sa réintégration socioprofessionnelle et de son maintien en emploi. L'adulte entreprenant une démarche active tout au long de sa formation avec un engagement digne de considération verra l'acquisition des compétences exigées être facilitée.

Les solutions au chômage ou au déclin économique de certains secteurs ou de certaines régions ne viendront pas, nous le savons mieux maintenant, de l'État providence. Un dynamisme à la base doit être insufflé afin de mobiliser les initiatives régionales et locales dans le but de construire de nouvelles formes de solidarité. L'intégration socioprofessionnelle constitue un médiateur de nouvelles formes de partenariat qui engageront les adultes en formation à joindre leurs efforts à ceux d'autres agents socioéconomiques à l'occasion de projets locaux ou régionaux. **Ce service d'enseignement fait appel aux ressources du milieu scolaire et à celles du monde du travail.**

L'intégration socioprofessionnelle permet **d'instaurer au sein des commissions scolaires un ensemble de services destinés à la population adulte de leur territoire, qui favorisera un accompagnement satisfaisant tout au long des acheminements diversifiés d'intégration socioprofessionnelle**. Dans ce sens, il est possible de concevoir que l'intégration socioprofessionnelle s'adresse à une population adulte assez large. D'ailleurs, bon nombre d'études le confirment, de nombreux adultes éprouvent actuellement des difficultés chroniques d'intégration socioprofessionnelle. Ces personnes de tout âge et de toute provenance ont généralement peu de scolarisation et certaines d'entre elles ont peu d'expériences professionnelles. Elles font face à l'urgence des impératifs de la vie et au besoin de gagner leur vie rapidement. Elles ont interrompu leurs études, elles éprouvent parfois des difficultés d'apprentissage, d'orientation professionnelle, de motivation et ne se sentent pas attirées par les voies actuelles de scolarisation.

Il convient donc d'avoir une vision élargie des personnes adultes qui pourraient faire appel à l'intégration socioprofessionnelle, par exemple les jeunes adultes, les ex-toxicomanes, les allophones, les personnes ayant une déficience intellectuelle légère, les femmes chefs de famille monoparentale, les accidentés du travail, les personnes en alphabétisation ayant réussi les première et deuxième étapes (en français et en arithmétique), les adultes en centre de détention, etc.

En fait, ce service d'enseignement peut s'adapter à une pluralité d'acheminements d'intégration socioprofessionnelle engageant parfois des démarches multidimensionnelles ou ponctuelles. **Il s'agit de permettre à l'adulte de maîtriser une démarche d'intégration grâce à laquelle elle ou il acquiert ou développe des compétences socioprofessionnelles et professionnelles particulières recherchées dans le but d'accéder directement au marché du travail, de s'y maintenir ou encore de poursuivre des études.**

1.3 PRINCIPES DIRECTEURS

L'intégration socioprofessionnelle s'appuie sur les principes directeurs d'une démarche :

- qui engage toutes les dimensions de la personne;
- qui permet d'enseigner à apprendre à apprendre;
- qui facilite la connaissance et l'utilisation de l'environnement sociopoliticoéconomique;
- qui est à la fois continue et permanente;
- qui favorise une intégration réussie dans le monde des études et du travail.

1.4 PRINCIPES ANDRAGOGIQUES

Les principes andragogiques suggérés pour l'organisation de l'intégration socioprofessionnelle reposent sur :

- le concept du modèle du *trèfle chanceux* de Jacques Limoges;
- l'approche méthodique du *petit groupe*;
- l'approche du *double axe*.

Des formules et des moyens d'apprentissage sont aussi suggérés aux commissions scolaires afin d'atteindre les objectifs de l'intégration socioprofessionnelle.

Le programme d'études de l'intégration socioprofessionnelle présente d'une façon plus détaillée les principes andragogiques retenus.

1.5 ÉTAPES DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Vous trouverez à la page suivante un tableau donnant une vue d'ensemble des services prévus dans *le Régime pédagogique de la formation générale des adultes*. Il est important d'établir la synergie entre l'ISP et l'ensemble des autres services d'enseignement.

Plus particulièrement, les services d'aide à la démarche de formation sont des étapes déterminantes pour la réussite des adultes à l'intérieur de l'ISP. Ces différents services visent, entre autres, à soutenir l'adulte dans la réalisation de son projet de formation selon son profil de formation.

C'est à ce moment que l'adulte s'insère dans les étapes de l'ISP. L'ISP se divise en effet en deux étapes :

- Étape 1 : Activités de formation et d'intégration socioprofessionnelle;
- Étape 2 : Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi.

Chacune de ces étapes se subdivise en volets. Aussi, des objectifs globaux précisent chacune des étapes, des objectifs terminaux et particuliers spécifient chacun des seize volets qui, à leur tour, déterminent les cours à offrir.

L'intégration socioprofessionnelle constitue une démarche de développement de l'employabilité; cette démarche comporte plusieurs aspects : la connaissance de l'environnement sociopolitico-économique, la connaissance de soi sur le plan professionnel, la connaissance des lieux de recherche d'emploi et celle des méthodes d'insertion.

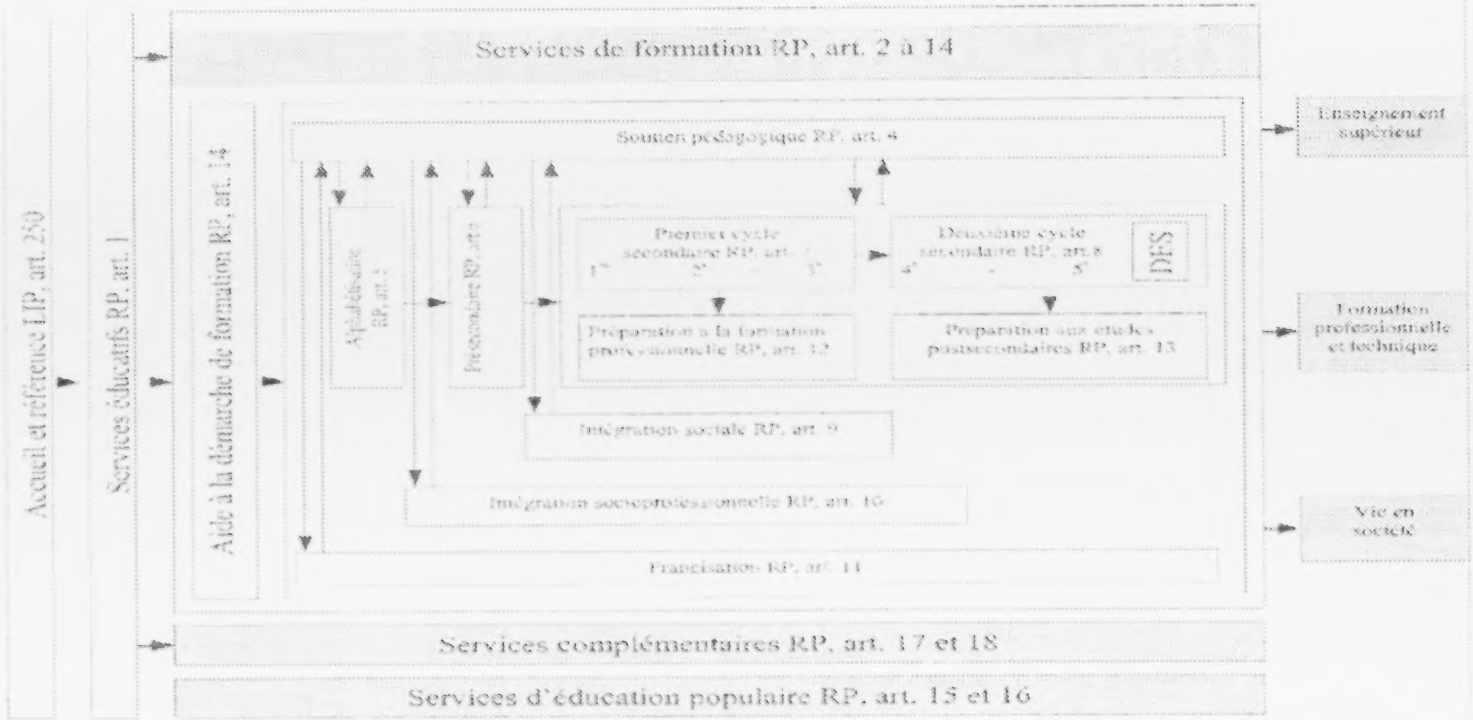
Cette démarche est soutenue par l'acquisition et le développement de compétences socioprofessionnelles; elle permet à l'adulte de parfaire des aspects de son développement personnel, de la communication orale et écrite, du travail en équipe, du développement de son potentiel intellectuel, de ses habitudes de travail et de son développement vocationnel ou professionnel. Tout cela vise à qualifier professionnellement l'adulte dans l'exercice d'un métier non spécialisé ou semi-spécialisé.

Finalement, l'intégration socioprofessionnelle vise à soutenir l'adulte dans la formation au processus d'intégration à l'emploi.

Le tableau synthétique de la page 9 présente les deux étapes et les différents volets.

Tableau 2

Services prévus dans le *Régime pédagogique de la formation générale des adultes*



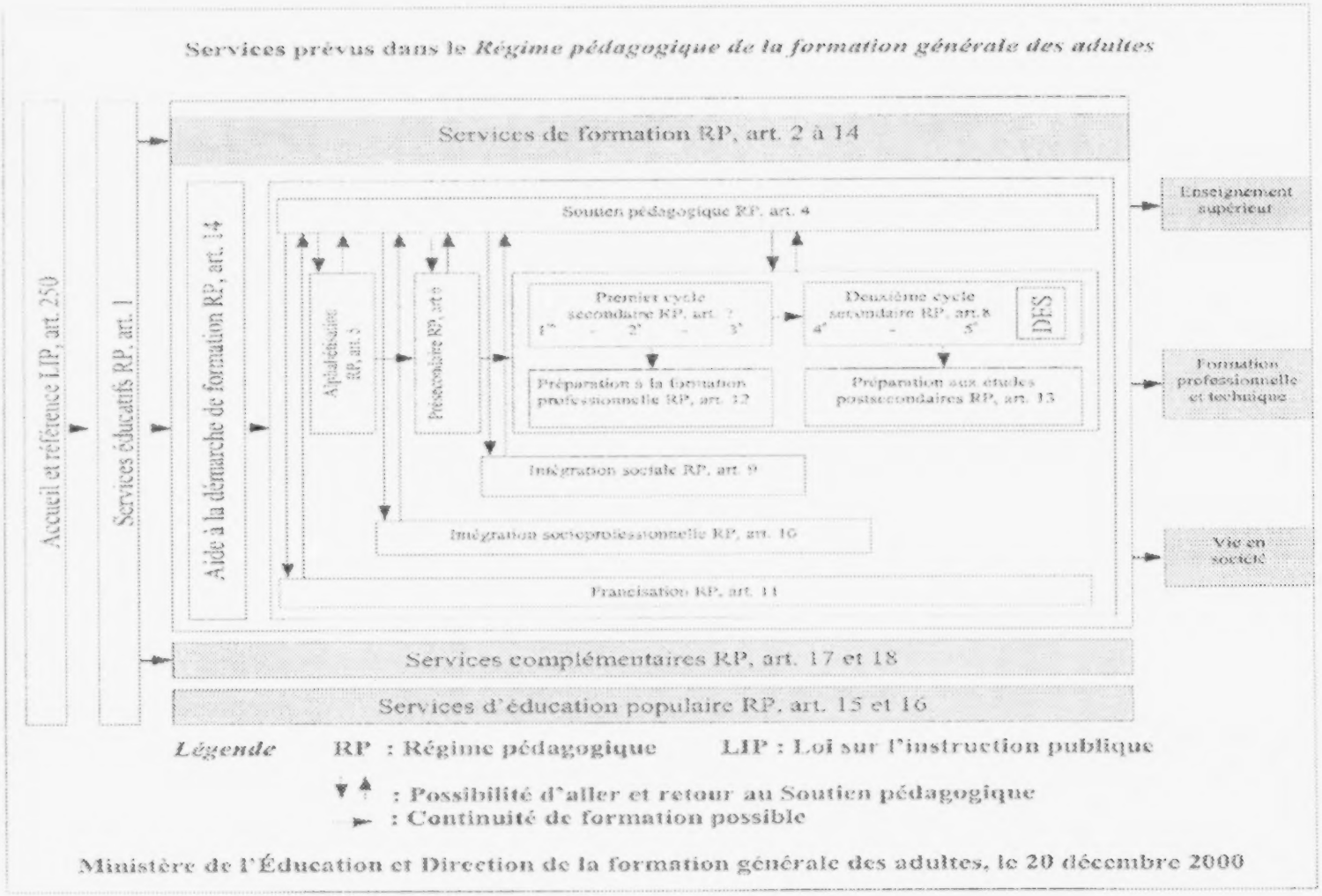
Légende RP : Régime pédagogique LIP : Loi sur l'instruction publique

▼▲ : Possibilité d'aller et retour au Soutien pédagogique

► : Continuité de formation possible

Ministère de l'Éducation et Direction de la formation générale des adultes, le 20 décembre 2000

Tableau 2


Services prévus dans le Régime pédagogique de la formation générale des adultes
Accueil et référence LIP, art. 250
Services éducatifs RP, art. 1
Aide à la démarche de formation RP, art. 14
Services de formation RP, art. 2 à 14
Soutien pédagogique RP, art. 4
Alphabétisation RP, art. 5
Préscolaire RP, art. 6
Premier cycle secondaire RP, art. 7
1re - 2e - 3e
Deuxième cycle secondaire RP, art. 8
4e - 5e
DES
Préparation à la formation professionnelle RP, art. 12
Préparation aux études postsecondaires RP, art. 13
Intégration sociale RP, art. 9
Intégration socioprofessionnelle RP, art. 10
Francisation RP, art. 11
Enseignement supérieur
Formation professionnelle et technique
Vie en société
Services complémentaires RP, art. 17 et 18
Services d'éducation populaire RP, art. 15 et 16
Légende
RP : Régime pédagogique
LIP : Loi sur l'instruction publique
: Possibilité d'aller et retour au Soutien pédagogique
: Continuité de formation possible
Ministère de l'Éducation et Direction de la formation générale des adultes, le 20 décembre 2000

INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE
SELON LES ÉTAPES DE FORMATION

ÉTAPE 1 Activités de formation et d'intégration socioprofessionnelle			ÉTAPE 2 Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi
Démarche de développement de l'employabilité **1.1**	**Acquisition et développement de compétences socioprofessionnelles** **1.2**	**Acquisition et développement de compétences professionnelles particulières** **1.3**	**Acquisition et développement de compétences concernant la régulation du processus d'intégration à l'emploi** **2.1**
Volet 1.1.1 Environnement sociopoliticoéconomique (théorique) Volet 1.1.2 Connaissance de soi sur le plan professionnel Volet 1.1.3 Lieux de recherche d'emploi Volet 1.1.4 Méthodes d'insertion Volet 1.1.5 Environnement sociopoliticoéconomique (pratique)	Volet 1.2.1 Développement personnel Volet 1.2.2 Communication Volet 1.2.3 Travail d'équipe Volet 1.2.4 Développement cognitif Volet 1.2.5 Habitudes de travail Volet 1.2.6 Développement vocationnel ou professionnel Volet 1.2.7 Acquisition de compétences socioprofessionnelles	Volet 1.3.1 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier non spécialisé Volet 1.3.2 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier semi-spécialisé	Volet 2.1.1 Soutien au placement Volet 2.1.2 Maintien en emploi

1.6 OBJECTIFS DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les objectifs globaux de l'intégration socioprofessionnelle sont les suivants :

- Développer l'employabilité générale de l'adulte, ce qui se traduira par la mise en œuvre d'une démarche d'insertion et par l'acquisition de compétences socioprofessionnelles et professionnelles particulières en relation avec le projet d'intégration professionnelle.

- Régler le processus d'intégration à l'emploi.

Les objectifs terminaux et particuliers ainsi que la liste des codes SAGE et les titres des cours s'y rattachant se trouvent dans le document détaillant le programme d'études de l'intégration socioprofessionnelle.

CHAPITRE 2

ORGANISATION DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

CHAPITRE 2

ORGANISATION DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Le deuxième chapitre présente les aspects organisationnels de l'intégration socioprofessionnelle. Tour à tour y sont examinés les effectifs visés, les critères d'admission, l'organisation, le financement, les ressources humaines, les ressources matérielles, le partenariat, l'évaluation des apprentissages et, finalement, la sanction des études.

2.1 EFFECTIFS VISÉS

L'intégration socioprofessionnelle s'adresse à tout adulte désirant acquérir les compétences nécessaires à son intégration socioprofessionnelle. Le projet professionnel de chaque adulte détermine ses objectifs professionnels et ses besoins de formation.

Ainsi, les adultes venant des services de francisation pourront être accueillis après une démarche menant à la maîtrise de la langue d'enseignement. Les adultes en alphabétisation qui ont atteint un degré d'autonomie suffisant en français et en arithmétique (première et deuxième étapes réussies) et qui ont un projet de formation visant l'intégration à l'emploi pourront s'inscrire à l'ISP. Quant aux personnes issues des services de formation à l'intégration sociale, elles devront avoir acquis les bases d'une autonomie sociale et avoir dans leur plan personnel un objectif d'intégration au marché du travail dans un emploi rémunéré. En outre, elles devront avoir atteint un degré d'autonomie suffisant en français et en arithmétique, comme il est précisé pour les adultes en alphabétisation. Par ailleurs, les adultes de la formation générale et de la formation professionnelle peuvent avoir accès à l'intégration socioprofessionnelle dans la mesure où leur objectif est d'acquérir les compétences pour améliorer leur employabilité.

Les deux étapes et les seize volets de l'intégration socioprofessionnelle forment des services susceptibles d'être adaptés aux projets professionnels des individus ou des groupes. Ainsi, l'intégration socioprofessionnelle pourrait fort bien constituer une réponse à un problème d'adaptation de la main-d'œuvre provoqué par la fermeture d'une usine, en présentant une voie de solution adaptée au profit de ces ex-travailleuses et ex-travailleurs. De même, il serait possible de répondre aux besoins des jeunes adultes en démarche d'orientation professionnelle ou des personnes immigrantes scolarisées éprouvant des difficultés à se trouver un emploi au Québec.

Les adultes vivant des problèmes personnels ou professionnels particuliers peuvent avoir accès à l'intégration socioprofessionnelle. Par exemple, des services peuvent être offerts à des personnes immigrantes scolarisées, à des accidentés du travail ou de la route, à des ex-toxicomanes, aux jeunes adultes, aux mères chefs de famille monoparentale, à des personnes ayant une déficience intellectuelle légère, à des adultes en démarche d'alphabétisation, à des personnes incarcérées, etc.

2.2 CRITÈRES D'ADMISSION

Les critères d'admission à l'intégration socioprofessionnelle doivent être relativement souples et larges, étant donné que ce service s'adresse à tous les adultes qui, pour des motifs intrinsèques (par exemple, des besoins de la population visée) ou extrinsèques (par exemple, la fermeture d'une usine), ont un projet d'intégration professionnelle.

Les critères généraux d'admission sont :

- la correspondance entre le projet professionnel de l'adulte et les objectifs de l'intégration socioprofessionnelle;
- la capacité de l'adulte à comprendre des consignes simples;
- la motivation et la capacité de l'adulte à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ou à s'y maintenir;
- la capacité de l'adulte à travailler en groupe;
- la capacité de l'adulte à faire preuve d'autonomie sociale;
- la capacité de l'adulte à se responsabiliser et à s'engager en ce qui regarde son projet d'intégration professionnelle.

L'ensemble des critères ne s'opposent pas à la constitution de groupes cibles pouvant varier selon les régions, les problèmes locaux ou les politiques relatives à la main-d'œuvre. Ils doivent permettre de recruter les adultes désirant acquérir les compétences nécessaires pour faciliter leur accès au marché du travail ou pour s'y maintenir.

Plus particulièrement, afin d'obtenir un certificat de formation en insertion socioprofessionnelle délivré par le ministère de l'Éducation, les adultes dont le projet de formation vise la qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier non spécialisé devront répondre aux conditions d'admission décrites à l'article 32 du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes, Décret 652-2000.*

2.3 ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET ANDRAGOGIQUE

La planification de l'intégration socioprofessionnelle s'effectue à partir des éléments suivants :

- Les cours d'intégration professionnelle sont offerts à des personnes pouvant s'y inscrire à temps plein ou à temps partiel aussi bien que le jour ou le soir. La formation de jour est le plus souvent nécessaire étant donné que, dans les contenus, on prévoit de nombreuses activités en milieu de travail. Les activités en soirée et à temps partiel peuvent être planifiées plus particulièrement en ce qui concerne l'étape 2 « Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi ».

- Le *Régime pédagogique de la formation générale des adultes* prévoit, à l'article 33, que le service d'enseignement d'intégration socioprofessionnelle est gratuit, et ce, même si un adulte est déjà titulaire d'un diplôme d'études secondaires.

- Le programme d'études est conçu en fonction d'interactions de groupes, mais celles-ci sont plus difficilement possibles au-delà d'un certain nombre de personnes.

- La collaboration et le partenariat avec l'entreprise ainsi qu'avec les organismes gouvernementaux, régionaux, sociaux et communautaires sont nécessaires pour offrir ce service d'enseignement.

- Le personnel enseignant est formé aux principes directeurs, aux orientations, aux contenus et aux approches particulières à ce service d'enseignement.

- Les entrées des élèves aux cours sont fixes et leurs sorties sont parfois variables, selon qu'ils intègrent ou non le marché de l'emploi.

- Les guides des activités d'apprentissage sont préparés par les commissions scolaires. Ces dernières peuvent procéder à des échanges de matériel didactique, selon leurs désirs et leurs besoins.

- L'organisation de ce service d'enseignement peut s'étendre sur 4 semaines et aller jusqu'à 40 semaines ou plus, selon les besoins des adultes et leur projet professionnel personnel.

Cette liste n'est pas exhaustive, étant donné que la planification peut se faire à partir des besoins des adultes et être de portée locale ou régionale.

Le tableau synthétique qui suit trace un portrait rapide de l'intégration socioprofessionnelle selon ses deux étapes de formation.

INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE
SELON LES ÉTAPES DE FORMATION

ÉTAPE 1 **Activités de formation** **et d'intégration socioprofessionnelle**			**ÉTAPE 2** **Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi**
Démarche de développement de l'employabilité **1.1**	**Acquisition et développement de compétences socioprofessionnelles** **1.2**	**Acquisition et développement de compétences professionnelles particulières** **1.3**	**Acquisition et développement de compétences concernant la régulation du processus d'intégration à l'emploi** **2.1**
Volet 1.1.1 Environnement sociopolitico-économique (théorique) Volet 1.1.2 Connaissance de soi sur le plan professionnel Volet 1.1.3 Lieux de recherche d'emploi Volet 1.1.4 Méthodes d'insertion Volet 1.1.5 Environnement sociopolitico-économique (pratique)	Volet 1.2.1 Développement personnel Volet 1.2.2 Communication Volet 1.2.3 Travail d'équipe Volet 1.2.4 Développement cognitif Volet 1.2.5 Habitudes de travail Volet 1.2.6 Développement vocationnel ou professionnel Volet 1.2.7 Acquisition de compétences socioprofessionnelles	Volet 1.3.1 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier non spécialisé Volet 1.3.2 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier semi-spécialisé	Volet 2.1.1 Soutien au placement Volet 2.1.2 Maintien en emploi

Les cours rattachés à chacun des volets de l'intégration socioprofessionnelle peuvent être assemblés comme des cubes Lego, pour offrir un service d'enseignement répondant à des besoins particuliers en employabilité. Par exemple, une commission scolaire peut créer un programme sur mesure pour les adultes qui ont perdu leur emploi à l'occasion d'une fermeture d'usine. Cette commission scolaire définit alors les caractéristiques des personnes en question et leurs besoins de formation, fixe un objectif terminal de réintégration sur le marché du travail et choisit un ensemble de cours qui lui permettront de répondre à leurs besoins de formation. Elle précise les compétences socioprofessionnelles à acquérir ou à développer et détermine les compétences professionnelles particulières en collaboration avec les entreprises. Finalement, l'aspect de la formation relative au processus d'intégration à l'emploi rend accessibles les outils facilitant le soutien et le maintien en emploi.

2.4 FINANCEMENT

L'intégration socioprofessionnelle est financée par le ministère de l'Éducation, conformément aux règles budgétaires établies par la Direction générale du financement et des équipements du Ministère. Les normes relatives au nombre d'élèves pour chaque groupe profitant de l'intégration socioprofessionnelle sont détaillées annuellement dans le document des règles budgétaires.

2.5 RESSOURCES HUMAINES

À la suite des mises à l'essai de l'ISP qui se sont déroulées entre les années scolaires 1993-1994 et 1995-1996, un large consensus s'est dégagé des commissions scolaires participantes. Le consensus soutient notamment l'établissement d'un ensemble de compétences particulières pour les ressources humaines liées à l'ISP.

L'intégration socioprofessionnelle requiert, dans la mesure du possible, la mise sur pied, dans chaque commission scolaire qui offre ce service d'enseignement, d'une **équipe stable et multidisciplinaire**. En effet, les démarches touchant l'intégration socioprofessionnelle exigent une concertation entre le milieu scolaire, le milieu de travail et les partenaires gouvernementaux et communautaires. Cette concertation exige une collaboration étroite et demande une continuité dans les interventions.

Les équipes responsables de ce service d'enseignement sont idéalement constituées d'une conseillère pédagogique ou d'un conseiller pédagogique, d'un groupe stable d'enseignantes et d'enseignants et de membres du personnel professionnel non enseignant qui se joignent à l'équipe selon les étapes ou les volets abordés. Sur ce plan, dans certains cas, les commissions scolaires seront invitées à mettre à profit leur imagination et leur créativité. À cet égard, les personnes-ressources des services socioprofessionnels peuvent venir de milieux multiples. De même, les commissions scolaires peuvent partager entre elles les ressources humaines ou matérielles liées à l'intégration socioprofessionnelle.

Les équipes stables et multidisciplinaires doivent compter sur des personnes capables de répondre aux attentes et aux besoins d'adultes qui s'investissent dans un projet d'intégration socioprofessionnelle. Le personnel engagé pour offrir ce service d'enseignement doit posséder des compétences particulières pour soutenir les adultes dans leur projet professionnel.

Les compétences particulières au personnel enseignant travaillant à l'intégration socioprofessionnelle sont regroupées en trois catégories :

- les compétences liées aux disciplines;
- les compétences psychoandragogiques;
- les compétences complémentaires.

Les compétences liées aux disciplines

L'intégration socioprofessionnelle offre des cours relatifs au développement de l'employabilité, à l'acquisition et au développement de compétences socioprofessionnelles et de compétences professionnelles particulières ainsi que des cours relatifs à la régulation du processus d'intégration à l'emploi.

Ces cours demandent, entre autres, les connaissances et capacités suivantes :

- la capacité d'inventorier et de faire connaître aux adultes les organismes locaux et régionaux d'aide à l'emploi et de les inciter à y faire appel;
- la capacité de s'appuyer sur les lois relatives au travail et sur les réglementations concernant les relations de travail;
- la capacité de maîtriser la classification des métiers semi-spécialisés et non spécialisés et les caractéristiques des fonctions de travail s'y rattachant;
- la capacité de situer les différentes réflexions et développements sur le plan de la main-d'œuvre et de connaître les problèmes liés à l'emploi :

  - chômage,
  - pénurie de main-d'œuvre,
  - options professionnelles d'avenir, domaines ou types d'emploi saturés,
  - métiers traditionnellement occupés par les hommes accessibles aux femmes,

- ghettos d'emplois féminins;

- la capacité de traiter des politiques de soutien du revenu :

  - salaire minimum,

  - assurance-emploi,

  - mesures complémentaires;

- la capacité de comprendre un milieu socioéconomique donné, de relever des perspectives d'emploi et de formation sur les plans local et régional;

- la capacité de décrire la culture interne de différents types d'entreprises et de préciser leur rôle ou leur engagement social au regard de leur région (propriétaire unique, multinationale, composition du conseil d'administration, etc.);

- la capacité de distinguer les différentes formules de stage, leur orientation respective et les différents contenus des programmes;

- la capacité de maîtriser des processus d'orientation professionnelle et d'utiliser la documentation pertinente et les banques de données disponibles et nécessaires à l'information scolaire et professionnelle;

- la connaissance du réseau scolaire du Québec et des différentes ressources professionnelles rattachées à tous les ordres d'enseignement du secondaire, du collégial et universitaire.

Les compétences psychoandragogiques

L'intégration socioprofessionnelle exige aussi un accompagnement, un encadrement et un soutien qui exigent à leur tour des connaissances et des capacités particulières :

- la connaissance du cadre théorique du *trèfle chanceux;*

- la connaissance de l'approche basée sur la responsabilité;

- la connaissance des approches du *petit groupe* et du *double axe*;

- la connaissance des formules de formation et d'apprentissage :

  - animation de groupe,

  - conseillance,

  - alternance travail-études.

- stages de formation;

- la capacité d'appliquer des techniques didactiques relatives à la recherche d'emploi, au travail de groupe et à la communication;

- la capacité de déterminer et de mettre en œuvre les stratégies d'enseignement et de définir les sujets d'apprentissage favorisant l'intégration socioprofessionnelle;

- la capacité de planifier, d'encadrer, de superviser et d'évaluer les stages en milieu de travail;

- la connaissance des moyens de formation et d'apprentissage :

  - les expertises professionnelles du milieu dont on peut tirer profit par des visites d'entreprises ou d'organismes, par des entrevues et des enquêtes sur le terrain, des études de cas et des reportages, ainsi que par des montages vidéo;

  - les activités de formation encadrées par un soutien authentique tels que la communication de témoignages, la formation par les pairs, les modèles et les héros, ainsi que par la lecture de biographies;

  - les activités d'apprentissage introspectives, telles que le projet professionnel, le « journal de bord », l'évaluation formative et l'autoévaluation;

  - l'analyse et l'exploitation de l'actualité et de la conjoncture économique régionale ainsi que des événements sociaux et politiques déterminants.

- la capacité de bâtir un plan de cours :

  - étude des besoins de formation,

  - établissement des objectifs d'apprentissage,

  - détermination des moyens et techniques d'enseignement,

  - définition des évaluations sommative et formative.

Les compétences complémentaires

Certaines réalités sociales, économiques, politiques et culturelles nécessitent parfois des interventions particulières en ce qui regarde l'intégration socioprofessionnelle. En conséquence, les enseignantes et les enseignants devront acquérir et développer certaines compétences particulières à cet effet :

- la capacité de reconnaître les différentes étapes du développement personnel et vocationnel de l'adulte;
- la capacité de s'adapter en tenant compte des problèmes sociaux particuliers de certaines catégories de la population :

  - violence,

  - toxicomanies,

  - pauvreté,

  - sexisme,

  - racisme;

- la connaissance des problèmes socioprofessionnels des groupes visés;
- la capacité d'intervenir selon certaines approches relatives au changement des comportements (confrontation, rétroaction, contrat de changement, etc.);
- la capacité de déterminer les compétences acquises qu'on peut étendre au milieu de travail;
- la capacité de susciter la motivation des adultes visés et d'utiliser des moyens de les stimuler;
- la capacité de saisir les paradoxes sociaux et les enjeux nous entourant (richesse, pauvreté, emplois sans avenir, emplois précaires, sous-scolarisation, etc.);
- la capacité d'entreprendre une démarche dont les objectifs se dessinent au fur et à mesure que se déroule le projet de formation.

Le rôle complémentaire des différents acteurs assurera la qualité d'une équipe qui pourra réunir les compétences exigées par les projets d'intégration socioprofessionnelle des adultes. La personne responsable de l'intégration socioprofessionnelle prévoira utiliser au maximum les compétences de son équipe de façon à obtenir un effet synergique de la part de celle-ci.

2.6 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour faciliter le travail de l'équipe responsable de l'intégration socioprofessionnelle, tout comme celui des adultes qui y sont inscrits, il est important de prévoir une salle pour le travail en groupe et un bureau pour le suivi individuel. Les activités relatives à l'orientation personnelle ou à la recherche d'emploi et de lieux de stage seront d'autant plus faciles à réaliser par les adultes s'ils peuvent utiliser librement le téléphone ou un micro-ordinateur, et que l'accès à un centre de documentation ainsi qu'au système REPÈRES est possible.

2.7 PARTENARIAT

Partenariat interne

Un certain nombre de services d'enseignement sont énumérés à l'article 3 du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes*; ils sont susceptibles d'interagir avec l'intégration socioprofessionnelle. Ces services comprennent le soutien pédagogique, l'alphabétisation, le présecondaire, le premier et second cycle du secondaire, l'intégration sociale, la francisation, la préparation à la formation professionnelle et la préparation aux études postsecondaires. Les équipes que cette interaction touche sont donc invitées à travailler dans un esprit de complémentarité.

De plus, les services d'enseignement destinés aux jeunes ainsi que les services d'enseignement de la formation professionnelle peuvent devenir des outils qui, à leur façon, contribueront à la réalisation des projets d'intégration socioprofessionnelle des adultes.

L'équipe fixe et multidisciplinaire nécessite, au besoin, la collaboration et la coopération du personnel affecté aux autres services d'enseignement ou aux services d'aide à la démarche de formation dans les commissions scolaires. Par exemple, les services d'aide à la démarche de formation (article 14 du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes*) permettront à l'équipe fixe et multidisciplinaire de compter sur des services soutenant l'adulte dans son parcours scolaire. Les services d'enseignement de la formation professionnelle peuvent, à leur tour, faciliter l'accès à une formation particulière pour les adultes ayant les préalables requis et désirant se perfectionner à la formation professionnelle.

Partenariat externe

L'intégration socioprofessionnelle fera appel, probablement plus que tout autre service d'enseignement, à la collaboration de partenaires externes. Il est opportun, en effet, de tisser des liens nombreux et multiples avec le milieu socioéconomique environnant et de prévoir des relations organiques avec les marchés du travail local et régional afin de faciliter l'intégration socioprofessionnelle des adultes.

Le partenariat avec des organismes externes peut prendre des formes multiples. **Le partenariat sera lié tantôt à un contexte économique, tantôt à une situation politique**. Il pourra s'agir, dans

certains cas, de se lier au comité de relance économique d'une région ou d'un secteur. Ce genre de partenariat aura une vie brève et circonstancielle, mais son effet sur l'intégration socioprofessionnelle pourra être important. **Le partenariat variera aussi selon le ou les organismes participants**.

Ainsi, **avec les organismes gouvernementaux relevant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du ministère du Travail**, tels Emploi-Québec et les divers fonds de réinsertion au travail ou de financement de mesures actives d'intégration au marché du travail, il faudra penser à utiliser les mécanismes existants ou encore à mettre en œuvre des mécanismes ponctuels liés à des objectifs fonctionnels, par exemple au cours de la mise en œuvre d'un projet s'adressant à une catégorie de population particulière.

Avec les organismes régionaux, tels les chambres de commerce, les centres locaux de développement (CLD), les municipalités régionales de comté (MRC), le partenariat peut prendre la forme de projets précis où le parrainage de prestige de ces organismes contribuera à sensibiliser de la population et à mobiliser des énergies. **Avec les entreprises**, les formes de partenariat s'appuieront aussi sur des projets précis, tels les stages, le suivi en milieu de travail, les visites d'entreprises.

Avec les organismes communautaires, ces formes de partenariat se feront dans un esprit d'échange de services et de ressources humaines ou matérielles.

2.8 ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES[5]

L'évaluation des apprentissages est un processus visant à porter un jugement sur la valeur des compétences d'un adulte, de ses habiletés, de ses attitudes et de ses connaissances dans certains domaines de son développement en vue de prendre les meilleures décisions possible relativement à son cheminement ultérieur.

Quels sont les divers types d'évaluation? En quoi l'évaluation se distingue-t-elle de la mesure?

La mesure et l'évaluation

L'évaluation des apprentissages exige que l'on recueille des renseignements : c'est ici que s'insère la mesure. Elle est une étape préalable à l'évaluation; les instruments de mesure, tels que les examens, les tests, les épreuves, les grilles, les échelles, etc., servent à recueillir les renseignements dont on a besoin pour porter un jugement. Ensuite, on analyse et interprète ces renseignements de façon circonstancielle en vue d'un jugement et d'une décision aussi justes que possible.

---

[5] Document sur les modalités du Régime pédagogique applicable aux services éducatifs pour les adultes en formation générale, DFGA, septembre 1994, p. 151-152.

L'évaluation formative

L'évaluation formative des apprentissages est orientée vers une aide pédagogique et andragogique, individualisée et immédiate, destinée à l'adulte en formation. Elle est de nature pédagogique, analytique et corrective. Elle permet donc de déceler où et en quoi l'adulte éprouve des difficultés afin de lui suggérer ou de lui faire découvrir des moyens de progresser.

Ainsi, elle se situe au début ou au cours d'un segment d'apprentissage, dont l'essentiel est d'améliorer le processus d'apprentissage dans un cours donné. Les décisions qui en découlent sont strictement d'ordre andragogique.

L'évaluation sommative

- **Des apprentissages scolaires**

L'évaluation sommative des apprentissages scolaires a lieu à la fin d'un cycle d'apprentissage suffisamment long et important, comme un cours complet de 25 heures, ou une partie importante d'un cours, tel un stage. Son résultat final est transmis au Ministère.

- **Des acquis extrascolaires**

L'évaluation sommative des acquis extrascolaires ne se fait pas à la fin d'un cycle de formation reçue dans un centre d'éducation des adultes. Il s'agit ici de reconnaître les acquis de l'adulte, peu importe les modes et les lieux de ses apprentissages. L'évaluation se fait à l'aide des épreuves habituelles ou d'autres prévues à cette fin, selon des modalités particulières.

2.9 SANCTION DES ÉTUDES

Selon l'article 31 du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes* :

> « Le centre d'éducation des adultes dispense 25 heures de services d'enseignement pour chacune des unités attribuées à un programme d'études, à moins que les objectifs et le contenu obligatoires de ce programme puissent être atteints dans un temps moindre[6]. »

Selon l'article 32 du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes* :

> « Le ministre décerne, conjointement avec la commission scolaire, un certificat de formation en insertion socioprofessionnelle des adultes à l'adulte qui, après avoir réussi les programmes d'études de langue d'enseignement, de mathématique et de langue seconde du présecondaire, a réussi une formation visant l'intégration socioprofessionnelle d'une durée de 900 heures comportant :
>
> 1° 200 heures en développement de l'employabilité et des attitudes socioprofessionnelles;
>
> 2° 600 heures de formation pratique en insertion socioprofessionnelle;
>
> 3° 100 heures réparties suivant le projet de formation de l'adulte[7]. »

Une demande de sanction des études doit être faite conformément aux modalités de délivrance du certificat explicitées dans les numéros 287 et 326 *d'Info/Sanction*.

---

6 Extrait de la *Gazette officielle du Québec*, Québec, juin 2000.
7 Extrait de *la Gazette officielle du Québec*, Québec, juin 2000.

CONCLUSION

CONCLUSION

L'intégration socioprofessionnelle offerte depuis le 1er juillet 1994 possède déjà les facteurs clés qui pourront en assurer le succès :

- **L'engagement de l'adulte dans la définition de son projet personnel d'intégration socioprofessionnelle**. Cet engagement est conçu sous la forme d'un processus de responsabilisation qui fait l'objet d'un soutien particulier de la part d'agents compétents.

- **La création d'une équipe stable et multidisciplinaire responsable des questions d'intégration socioprofessionnelle**. Cette équipe, une fois mise sur pied, assure la stabilité et la cohérence de l'intégration socioprofessionnelle. Notamment, elle constitue un collectif de compétences qui contribuent à produire un effet synergique dans la prestation de ces services.

- **La collaboration de partenaires internes et externes**. Le service d'enseignement que constitue l'intégration socioprofessionnelle requiert la collaboration et la coopération du personnel des commissions scolaires de façon à offrir une formation optimale aux adultes entreprenant une démarche d'intégration socioprofessionnelle. De même, ce maillage sur le plan interne doit aussi s'étendre à des organismes externes afin d'assurer la visibilité, la viabilité, la qualité et la complémentarité du service d'intégration socioprofessionnelle.

- **La création de services**. Les orientations, les principes directeurs de l'intégration socioprofessionnelle en harmonie avec le cadre théorique proposé, les approches, les formules et les moyens de formation et d'apprentissage, les cours, les ressources humaines et matérielles sont essentiels à l'atteinte de l'objectif intrinsèque de la définition de l'intégration socioprofessionnelle donnée à l'article 10 du *Régime pédagogique de la formation générale des adultes*. Cependant, ce qui distinguera le plus l'intégration socioprofessionnelle, ce sont la disponibilité des services, leurs formes souples et adaptées englobant les questions d'intégration socioprofessionnelle et y répondant, et ce, de la préformation à la postformation.

RÉFÉRENCES

RÉFÉRENCES

COMITÉ CHARGÉ DE DONNER DES AVIS SUR LES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE. *Rapport d'orientation sur les services d'intégration socioprofessionnelle*, Québec, ministère de l'Éducation, 1992.

DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Guide andragogique des programmes de formation préparatoire à l'emploi*, Québec, ministère de l'Éducation, 1991.

DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Guide d'organisation pour les programmes de formation préparatoire à l'emploi : initiation aux métiers non traditionnels et séquence d'intervention pour les femmes en formation professionnelle*, Québec, ministère de l'Éducation, 1990.

GINGRAS, M., et P. DUPONT. *Stratégies d'éducation à la carrière*, Sherbrooke, Centre de recherche et d'éducation au travail, Université de Sherbrooke, 1992.

LERCH, Henriette. *Transformations du travail, nouvelles qualifications et formation : quelques points de repère*, Genève, 1991.

LIMOGES, J. *L'orientation et les groupes dans une optique carrièriologique*, Montréal, Fides, 1989.

LIMOGES, J., R. LEMAIRE et F. DODIER. *Trouver son travail*, Saint-Laurent, Fides, 1987.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. *Partenaire pour un Québec compétent et compétitif : énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre*, Québec, 1991.

Régime pédagogique de la formation générale des adultes (Décret 652-2000) : extrait de la *Gazette officielle du Québec*, Québec, gouvernement du Québec, juin 2000.

REICH, R.B. *The Work of Nations : Preparing Ourselves for the 21st Century Capitalism*, New York, Vintage Book, 1992.